

УДК 331.1

**ЗНАЧЕНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ТИПА МОТИВАЦИИ
РАБОТНИКОВ ДЛЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ
МОРАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ**

Бровченко, С.П.

*студентка 4 курса
Уральский государственный университет
путей сообщения,
г.Екатеринбург, Россия
sofya_brovchenko@mail.ru*

**THE IMPORTANCE OF THE STUDY OF THE MOTIVATION
TYPE OF EMPLOYEES FOR IMPROVING THE MORAL
STIMULATION SYSTEM**

Brovchenko, S.

*4th year student
Ural State University
ways of communication,
Bratislava, Russia
sofya_brovchenko@mail.ru*

Аннотация

В современных условиях мотивация персонала претерпела значительные изменения: огромное значение приобрели социально-психологические и социально-экономические методы управления персоналом. Руководство многих компаний направляет свои силы на осуществление сотрудничества персонала и администрации для достижения целей организации. Целью данного исследования является изучение типа мотивации работников медицинского учреждения, определение уровня их удовлетворенности. Результаты опроса и краткие рекомендации по совершенствованию системы нематериального стимулирования работников изложены в данной статье.

Annotation

In modern conditions, staff motivation has undergone significant changes: social-psychological and socio-economic methods of personnel management have acquired great importance. The leadership of many companies is directing its efforts to implement the cooperation of staff and administration to achieve the organization's goals. The purpose of this study is to study the type of motivation of employees of a medical institution, determine their level of satisfaction. The results of the survey and brief recommendations for improving the system of non-material incentives for employees are set out in this article.

Ключевые слова: мотивация труда, социально-психологические и социально-экономические методы, потребности работников, уровень удовлетворенности.

Keywords: labor motivation, socio-psychological and socio-economic methods, workers' needs, satisfaction level.

В современных условиях мотивация персонала претерпела существенные изменения: преобладающее значение приобрели социально-экономические и социально-психологические методы управления персоналом, и руководство многих компаний нацелено на осуществление сотрудничества персонала и администрации для достижения намеченных целей. Способы мотивации всегда были связаны с уровнем развития производства, общественными условиями, потребностями, культурой, традициями, религией.

Серьезное осмысление проблем мотивации работников началось в период зарождения капитализма. В 1776 г. представитель классической политэкономии А. Смит писал, что основными мотивами деятельности человека являются экономический интерес, стремление к максимальной экономической выгоде, естественное желание улучшить собственное положение.

Эксперименты показали, что мотивы трудового поведения людей определяются не только действующей в компании системой материального стимулирования, но и социально-психологическими факторами. Ученые стали придавать большое значение психологическим мотивам поведения людей в процессе производства, проблемам групповых отношений, групповым нормам, коммуникационным барьерам, неформальным структурам, гуманизации взаимоотношений администрации и работников.

Мотивация труда – это стремление работника удовлетворить свои потребности посредством трудовой деятельности. При выборе форм и методов мотивации необходимо учитывать мотивы людей, т.е. побуждения, вызывающие те или иные их действия. Влияние мотивации на поведение человека зависит от множества факторов, во многом индивидуально и может меняться под воздействием обратной связи со стороны деятельности человека.

Современные теории мотивации, основанные на результатах психологических исследований, доказывают, что истинные причины, побуждающие человека отдавать работе все силы, чрезвычайно сложны и многообразны. По мнению одних учёных, действие человека определяется его потребностями. Придерживающиеся другой позиции исходят из того, что поведение человека является также и функцией его восприятия и ожиданий. Современные теории мотивации, объясняющие поведение человека в процессе трудовой деятельности, основаны на двух основных понятиях: потребности и вознаграждения.

Потребность – это недостаток чего-либо у человека. Потребности становятся внутренними побудителями и регуляторами только тогда, когда они осознаются работниками. В этом случае они приобретают конкретную форму – форму интереса к тем или иным видам деятельности, объектам, предметам. Интерес всегда связан с использованием конкретных возможностей для удовлетворения потребностей.

Для изучения потребностей и интересов работников одного из медицинских учреждений г.Нижний Тагил мы сочли целесообразным провести два исследования: тестирование на определение типа мотивации согласно теории В.И. Герчикова и тестирование на оценку стрессового состояния каждого работника. Тест на определение типа мотивации В.И. Герчикова позволил выявить один доминирующий тип из пяти, который характеризует каждого сотрудника организации и тем самым поспособствует более эффективному поиску методов стимулирования труда персонала. Диагностика системы стимулирования персонала является актуальной, так как в организации наблюдается снижение рабочих показателей из-за слабой трудовой активности работников.

Анализ уровня стресса также играет важную роль в исследовании потребностей и интересов работников. Психологический (эмоциональный стресс) возникает в ответ на значимые внутренние или, что бывает гораздо чаще, на внешние факторы – конфликты, ущемление интересов, несправедливость окружающих и т.п. Не всегда стрессовые реакции настолько очевидны, что их можно увидеть «невооруженным глазом». Часто негативные эмоции (страх, тоска, агрессия) подавляются, удаляются из сознания в сферу бессознательных чувств, где они продолжают оказывать разрушительное действие на организм человека.

Объем выборки исследования составил 30 человек, все респонденты – женщины в возрасте от 27 до 60 лет. Исследования проводились анонимно.

Опрос показал, что большинство сотрудников ценят свою работу за высокую оплату их труда и за чувство полезности и собственной ценности в организации. Остальные же отдают предпочтение возможности самостоятельно функционировать, проявить должным образом свои навыки, и тому, что эта работа стала для них привычна.

Большинство работников заинтересованы только в наличии, размере и стабильности своей заработной платы и совсем нечувствительны к нематериальным стимулам, что пагубно сказывается на эффективности

работы данной организации. Результатом проведенного исследования стала типологизация работников по мотивационному профилю: инструментал, профессионал, патриот, хозяин и люмпен. Каждый работник представляет собой сочетание всех или некоторых из мотивационных типов в определенной пропорции, описывается мотивационным профилем, показывающим, в какой степени в нем присутствует каждый мотивационный тип.

Среди работников медицинского учреждения преобладает тип мотивации «инструментал» (60%); далее следует «профессионал» (20%), тип «хозяин» занимает лишь 10 %, а «патриот» и «люмпен» – по 5% от общего числа работников. Такой результат можно считать положительным по отношению к эффективности труда в организации, но принимая во внимание данные по отдельным вопросам, можно сделать вывод об ослабленном моральном стимулировании персонала.

Для более детального анализа психического состояния работников, а следовательно условий их труда, нами было проведено исследование стрессового уровня, которое показало, что коллектив учреждения находится в состоянии идеального баланса. Это говорит о хорошей стрессоустойчивости большей части работников.

30% опрошенных зависимы от своих переживаний, что мешает им полноценно функционировать как в рабочее время, так и в повседневной жизни. Таким людям необходимо как можно скорее заняться собой и минимизировать объем стресса в своей жизни либо изменить личное отношение к нему. Слишком расслаблены 10% членов коллектива организации, в отношении которых необходимо активное стимулирование со стороны организации для получения максимальной отдачи в трудовом процессе.

Таким образом, можно с уверенностью сказать, что система материального стимулирования в организации функционирует достаточно эффективно и в коррекции и совершенствовании не нуждается. Наши

рекомендации заключаются в активном развитии руководством организации системы нематериального стимулирования персонала. Моральные стимулы представляют собой такие средства привлечения людей к труду, которые основаны на отношении к нему как высшей ценности, на признание трудовых заслуг в качестве главных. Моральные стимулы предусматривают создание такой атмосферы, такого морально-психологического климата, при которых в трудовом коллективе хорошо знают, кто и как работает, и каждому воздается по заслугам. Такой подход требует обеспечения уверенности в том, что добросовестный труд и примерное поведение всегда получают признание и положительную оценку, приносят уважение и благодарность. И, наоборот, плохая работа, бездеятельность, безответственность должны неотвратимым образом сказываться не только на уменьшении материального вознаграждения, но и на служебном положении и моральном авторитете работника.

Одним из основных условий высокой эффективности морального стимулирования является обеспечение социальной справедливости, то есть точного учета и объективной оценки трудового вклада каждого работника.

Особое значение имеет принцип гласности морального поощрения, то есть широкой информированности всего коллектива о результатах, достигнутых работниками, и их вознаграждениях за труд. При организации морального стимулирования важно обеспечить сочетание мер поощрения с усилением ответственности за результаты труда, что повлечет за собой рост ответственности работников.

Чрезвычайно важным фактором, влияющим на эффективность морального стимулирования, является частота его применения. Так, чем более выдающиеся результаты показывает человек, тем менее применяемым должен быть причитающийся ему стимул. Мотивы трудовой деятельности, влияние моральных стимулов на работников во многом зависит от возраста, пола, квалификации, образования, стажа работы на предприятии, уровня

сознательности. Необходимо учитывать это, осуществляя разработку условий поощрения.

Список литературы

1. Александрова Н.А., Шарапова В.М. Стимулирование как метод управления трудом и его влияние на конкурентоспособность организации // Экономика и предпринимательство. – 2017. – №10-2 (87-2).
2. Аллин, О. Н. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала / О.Н. Аллин, Н.И. Сальникова. – М.: Генезис, **2017**.
3. Управление персоналом организации: Учебник под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010.
4. Герчиков, В. И. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала: учеб. пособ. / Владимир Исакович Герчиков. – М.: ГУ ВШЭ, 2011.
5. Пономарев, И. П. Мотивация работой в организации / И.П. Пономарев. – М.: Едиториал УРСС, **2015**.
6. Гаврилов, А.Т. Мотивация персонала: денежная и иная (проблемы документального оформления, учета, налогообложения). Выпуск 7: моногр. / А.Т. Гаврилов. – М.: Российская газета, **2015**.